

Skripsi

Peran Persepsi Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya.



Disusun oleh:

SISKA DEBORA S

145120301111011

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

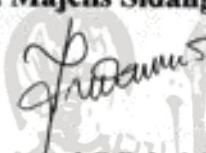

2018

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN PERSEPSI BEBAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER
KARYAWAN



SKRIPSI

Disusun Oleh :

Siska Debora S**NIM. 145120301111011**Telah disetujui dan dinyatakan lulus dalam ujian sarjana
Pada tanggal **04 Oktober 2018.****Tim Penguji****Ketua Majelis Sidang Penguji,**
Yunda Megawati S.Psi., M.Psi., Psikolog**NIK.20140580021712001****Ketua Penguji****Cleoputri Al Yusainy S.Psi., M.Psi., Ph.D**
NIP.197608232008122002**Anggota Penguji,****Unita Werdi Rahajeng S.Psi., M.Psi**
NIK.2013048103262001

Malang, 05 November 2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dekan
**Prof. Dr. Unti Ludigdo, Ak****NIP. 19690814 199402 1 001**

LEMBAR ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siska Debora S

NIM : 145120301111011

Jurusan: Psikologi

Institusi: Universitas Brawijaya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “Peran Persepsi Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan” benar-benar karya saya sendiri, bukan skripsi milik orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah dicantumkan sumbernya dan tertulis dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Universitas Brawijaya.

Malang, November 2018

Yang membuat pernyataan,


Siska Debora S

NIM. 145120301111011

PERAN PERSEPSI BEBAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN

Siska Debora S

145120301111011

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran persepsi beban kerja terhadap intensi *turnover* karyawan. Metode penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif desain korelasional non eksperimental dan analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Subjek penelitian berjumlah 220 karyawan yang diperoleh dengan rumus Slovin menggunakan teknik *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan skala persepsi beban kerja dan skala intensi *turnover*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran persepsi beban kerja dan intensi *turnover* pada karyawan sebesar 3.1%, sedangkan 96.9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : intensi *turnover*, karyawan, persepsi beban kerja

THE ROLE OF PERCEPTION OF WORKLOAD ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTION

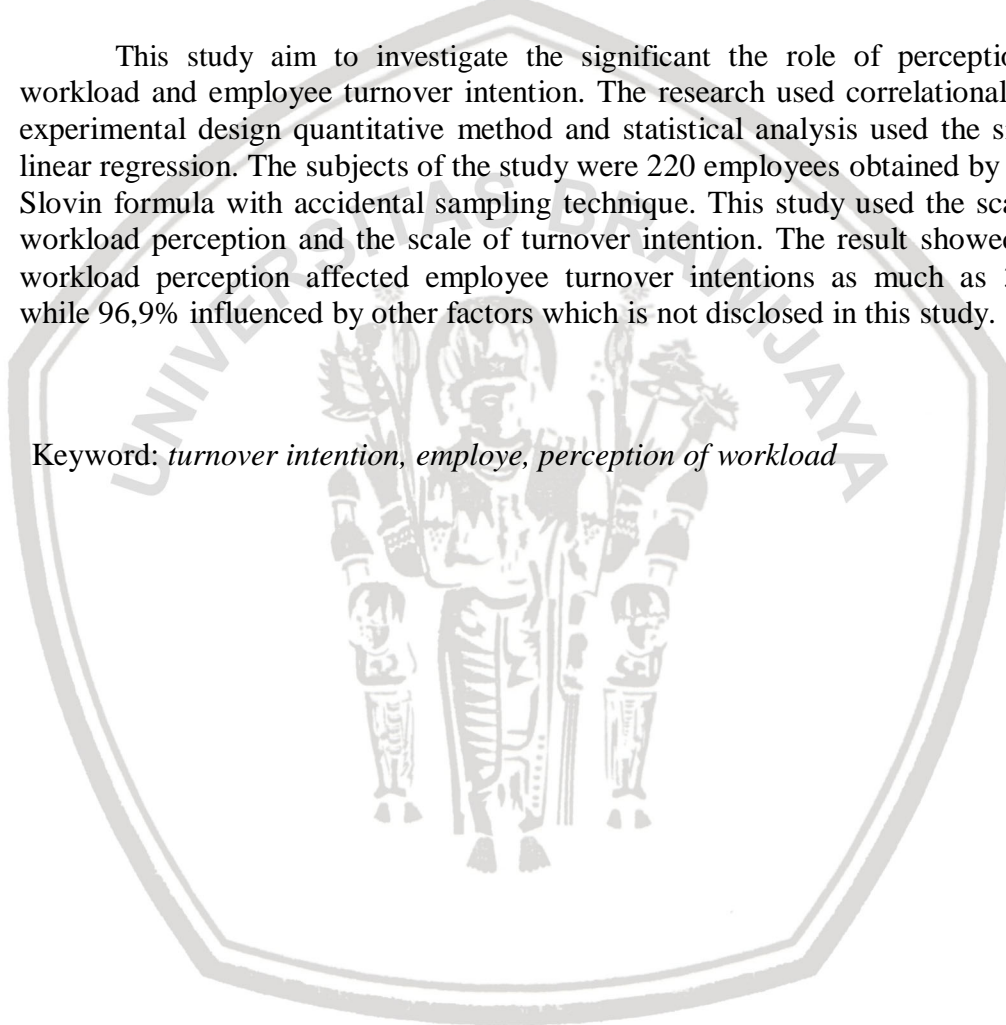
Siska Debora S

145120301111011

ABSTRACT

This study aim to investigate the significant the role of perception of workload and employee turnover intention. The research used correlational non-experimental design quantitative method and statistical analysis used the simple linear regression. The subjects of the study were 220 employees obtained by using Slovin formula with accidental sampling technique. This study used the scale of workload perception and the scale of turnover intention. The result showed that workload perception affected employee turnover intentions as much as 3.1%, while 96,9% influenced by other factors which is not disclosed in this study.

Keyword: *turnover intention, employe, perception of workload*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan anugerah dan segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Peran Persepsi Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan” dengan baik. Kegiatan ini dilaksanakan untuk memenuhi tugas akhir berupa skripsi yang bertujuan untuk mengolah dan memecahkan permasalahan yang ada dimasyarakat serta mampu mengembangkan keilmuan yang telah dipelajari dengan menggunakan metode ilmiah. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang atas izin-Nya dan kemudahan yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar.
2. Bapak Prof. Dr. Unti Ludigdo, Ak, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Malang.
3. Ibu Cleoputri Al Yusainy, S.Psi., M.Psi., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Malang.
4. Ibu Yunda Megawati S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan motivasi kepada penulis.

5. Ibu Ika Herani S.Psi., M.Si, selaku dosen pembimbing akademik
6. Ibu Unita Werdi Rahajeng S.Psi., M.Psi, selaku dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan-masukan kepada penulis.
7. Keluarga penulis yang selalu memberikan doa terbaik dalam setiap hal yang dilakukan oleh penulis.
8. Seluruh karyawan di PT. X yang bersedia bekerjasama dengan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
9. Sahabat-sahabatku Tyas Dwi Lestari, Aisyifa Cahya Dewi, Miftahul Arifin, Woro Endah, Hanifa Timur Mawarizka, Eko Riyaldi Hint, Fahri Kamuli, Widia Sesha Riani, Mustika Nilam Sari, Amalia Citra, Dhiya I, dan Viega Dwi yang selalu menghibur dan memberikan dukungan kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam menyusun skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan laporan skripsi ini, maka saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dari berbagai pihak. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR ORISINALITAS SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan	7
D. Manfaat	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Penelitian Terdahulu	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Persepsi Beban Kerja	12
1. Pengertian Persepsi	12
2. Aspek Persepsi	13
3. Beban Kerja	13
4. Dimensi Beban Kerja	14
5. Pengertian Persepsi Beban Kerja	17
B. Intensi <i>Turnover</i>	18
1. Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	18
2. Faktor-faktor Yang Berkontribusi Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	19
3. Dimensi Intensi <i>turnover</i>	20
C. Keterkaitan Antar Variabel	21

D. Kerangka Berpikir	23
E. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional	25
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	26
1. Populasi	26
2. Sampel	26
3. Teknik Sampling	27
E. Tahapan Pelaksanaan Penelitian	27
1. Tahap Persiapan	28
2. Tahap Pelaksanaan	28
3. Tahap Analisis Data	28
F. Instrumen Penelitian	29
1. Skala Persepsi Beban Kerja	29
2. Skala Intensi <i>Turnover</i>	29
G. Pengujian Alat Ukur	30
1. Validitas	30
2. Daya Diskriminasi Item	31
3. Reliabilitas	32
H. Analisis Data	33
1. Uji Asumsi	33
a. Uji Normalitas	33
b. Uji Linearitas	34
c. Uji Heteroskedastisitas	34
2. Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Data Demografi Subjek	36
2. Deskripsi Variabel Penelitian	37
3. Hasil Uji Asumsi	40
a. Hasil Uji Normalitas	40
b. Hasil Uji Linearitas	41
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	42
4. Hasil Uji Hipotesis	43
B. Pembahasan	46
C. Keterbatasan Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan	53

B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	58

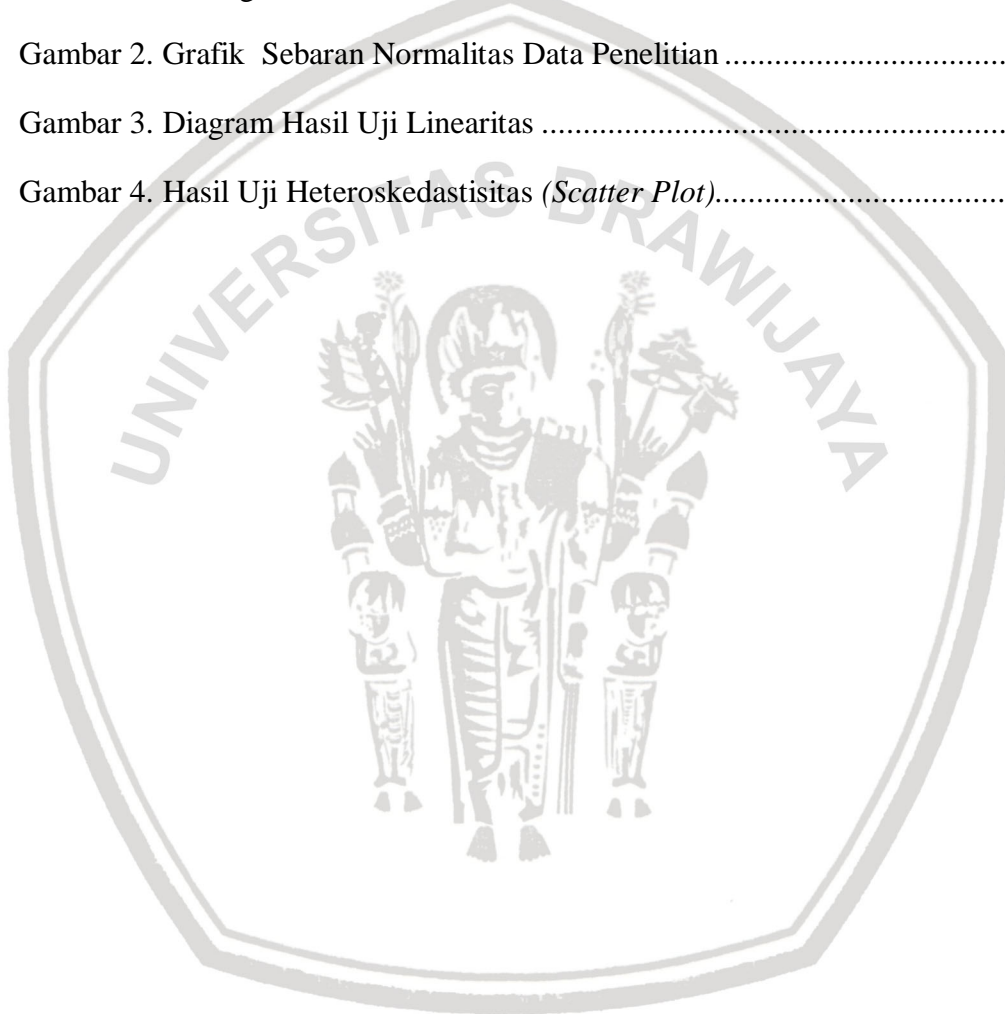


DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala Persepsi Beban Kerja Sebelum Uji Coba	29
Tabel 2. Blueprint Skala Intensi <i>Turnover</i> Sebelum Uji Coba.....	30
Tabel 3. Blueprint Skala Persepsi Beban Kerja Sesudah Uji Coba	31
Tabel 4. Blueprint Skala Intensi <i>Turnover</i> Sesudah Uji Coba	32
Tabel 5. Tingkat Keandalan Berdasarkan Nilai Cronbach's Alpha	33
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	33
Tabel 7. Interpretasi Koefisien (r)	35
Tabel 8. Deskripsi Subjek Penelitian	36
Tabel 9. Perbandingan Skor Hipotetik dan Empirik Variabel Penelitian	38
Tabel 10. Norma Kategorisasi Data.....	39
Tabel 11. Kategori Variabel Persepsi Beban Kerja	39
Tabel 12. Kategori Variabel Intensi <i>Turnover</i>	40
Tabel 13. Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	44
Tabel 14. Hasil Analisis Tambahan Perdimensi Intensi <i>Turnover</i>	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian	24
Gambar 2. Grafik Sebaran Normalitas Data Penelitian	41
Gambar 3. Diagram Hasil Uji Linearitas	42
Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatter Plot</i>).....	43



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Perusahaan sebagai suatu organisasi merupakan suatu bentuk dari usaha keikutsertaan anggota masyarakat yang jika dikelola dengan baik mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Perusahaan akan semakin maju dan berkembang jika faktor-faktor produksi yang ada dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang memegang peranan paling penting dan utama dalam organisasi adalah faktor sumber daya manusia, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi Zeithaml dkk (dalam Susanto, 2001). Manajemen sumber daya manusia melibatkan seluruh keputusan dan praktek manajemen yang secara langsung mempengaruhi orang-orang yang bekerja untuk

Perusahaan (Fisher, 1990). Mengembangkan sumber daya manusia yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan bukan pekerjaan mudah, perusahaan dituntut untuk menyiapkan individu-individu yang mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kendala yang terjadi pada perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah tingginya intensi *turnover* karyawan yang mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan.

Turnover dan intensi *turnover* adalah dua hal yang berbeda. Intensi *turnover* muncul sebelum adanya *turnover*. Menurut Xiaoming, Ma, Chang, dan Shieh (2014), *turnover* berkenaan dengan lingkungan industri dan organisasi yaitu meninggalkan perusahaan atau organisasi baik secara sukarela atau tanpa sadar (dikeluarkan dari pekerjaannya). *Turnover* menurut Cotton & Jeffrey (1986) diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengertian *turnover* dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa *turnover* merupakan keinginan individu untuk tetap tinggal atau keluar secara sukarela atau dikeluarkan dan mencari alternatif pekerjaan lain untuk dibandingkan dengan pekerjaannya untuk mendapat hasil pekerjaan yang cocok dengan dirinya. Sementara itu intensi *turnover* menurut Tett and Meyer (dalam Samad, 2006), menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda. Menurut Sousa-Poza & Henneberger (2002) intensi *turnover* adalah suatu

kemungkinan individu untuk berhenti atau mengganti pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, dan hal ini diikuti oleh *turnover* itu sendiri. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau adanya kemungkinan individu untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat *turnover* sebuah perusahaan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irvianti (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap *turnover intention*. *Turnover* terjadi di berbagai organisasi dikarenakan keinginan seseorang untuk mencari kenyamanan pada pekerjaannya. *Turnover* yang terjadi tentu akan merugikan organisasi atau perusahaan, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun kondisi kerja karyawan. Menurut Aamodt (2004) dampak dari *turnover* terbagi menjadi dua yaitu dampak yang terlihat dan dampak yang tidak terlihat. Dampak yang terlihat dari *turnover* diantaranya adalah biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru. Sementara itu dampak yang tidak terlihat dapat berupa hilangnya produktivitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, dan karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak.

Kecenderungan meningkatnya intensi *turnover* karyawan mengindikasikan bahwa ada faktor yang menyebabkan, seperti faktor

pekerjaan maupun kondisi psikologis tiap individu (Gumilang dkk, 2014). Selain itu, adapula faktor lain dari intensi *turnover* yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi ketidakhadiran kerja karyawan, sedangkan faktor eksternal yaitu meliputi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) (Hanafiah, 2014). Dalam faktor-faktor yang terdapat pada intensi *turnover*, ada beberapa faktor yang menyebabkan intensi *turnover* itu terjadi salah satunya yaitu beban kerja (Maier, 1970). Gawron (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan terdapat pada target yang harus dicapai. Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya dan juga para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja dan terus menciptakan ide-ide kreatif sehingga karyawan harus bekerja ekstra. Hal ini menyebabkan ada beberapa karyawan yang memiliki tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar akan berakibat pada beban kerja pada karyawan yang meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) dimana hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa memang ada hubungan yang positif antara beban kerja dengan intensi *turnover*.

Robbins (2007) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Menurut Robbins (2007) persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, di mana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus karyawan selesaikan dalam waktu tertentu apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini tentunya berkaitan dengan munculnya *turnover intention* individu di mana dalam pekerjaan pastinya setiap karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan seseorang tersebut masing-masing (Dewi, 2013).

Adanya beban kerja yang dapat menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, setiap orang menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seseorang merasa tidak nyaman dengan suatu

pekerjaannya, maka seseorang tersebut pasti akan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Xiaoming, Ma, Chang, dan Shieh (2014) dimana beban kerja memiliki efek dengan *turnover intention*, penelitian ini dilakukan pada karyawan medis di mana semakin besar beban kerja maka semakin besar juga *turnover intention* suatu karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin kecil beban kerja maka semakin kecil juga *turnover intention* pada suatu karyawan. Hal ini dapat menjadi pendapat mengenai persepsi terhadap beban kerja memiliki hubungan atau tidaknya terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi juga intensi untuk meninggalkan suatu perusahaan dan mencari perusahaan tempat seseorang bekerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang sebelumnya.

Aspek-aspek persepsi terhadap beban kerja yaitu aspek kognisi dimana aspek ini mencakup tentang bagaimana individu menilai dan memandang mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu. Pada aspek kognisi individu menilai besarnya aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya misalnya perlunya konsentrasi untuk mengingat pekerjaannya dan pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Aspek persepsi terhadap beban kerja yang kedua adalah aspek afeksi dimana aspek ini mencakup bagaimana tentang kesan dan perasaan individu mengenai pekerjaannya. Perasaan dan kesan yang timbul diakibatkan dari besarnya aktivitas pekerjaan yang

harus individu kerjakan dan perasaan yang timbul akibat hasil dari pekerjaan yang sudah mereka kerjakan dalam jangka waktu tertentu.

Setiap karyawan memiliki pandangan dan perasaan yang berbeda-beda mengenai pekerjaannya. Pandangan dan perasaan tersebut dipengaruhi oleh beban kerja yang dirasakannya yaitu pekerjaan yang menuntut individu memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam waktu tertentu. Pandangan dan perasaan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa beban kerja merupakan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang lebih cepat. Tekanan beban kerja yang begitu banyak juga bisa dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman sehingga mendorong karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Peran Persepsi Beban Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat peran persepsi beban kerja terhadap intensi *turnover* karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran persepsi beban kerja terhadap intensi *turnover* karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan sumbangan dan Psikologi Industri dan Organisasi untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang persepsi beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Jurusan Psikologi

Bagi Jurusan Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumbangan bagi kemajuan-kemajuan yang berkesinambungan dalam teori dan fenomena yang terjadi di dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat untuk menjadi acuan bagi perusahaan untuk Mendapatkan masukan tentang kajian beban kerja dalam organisasi yang sedang berkembang waktu sekarang melalui kajian ilmiah yang dilakukan oleh mahasiswa sebagai bahan identifikasi agar pembagian beban kerja dilakukan secara merata.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai kinerja karyawan dapat menambahkan pengalaman dan pengetahuan yang ada di dunia kerja dalam hubungan antara persepsi beban kerja dengan Intensi

Turnover pada karyawan, dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan referensi untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

- 1. Irvianti, Verina. (2017). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan terhadap intensi *turnover*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*.

- 2. Dhini Rama Dania.(2010). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Sunan Maria Kudus*. Vol. 1, No. 1.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi medical representative kota kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja.

3. Tirtaputra, Adam dkk. (2017). Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 13, No. 2, Desember 2017

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel dengan klasifikasi jabatan staff atau di bawah supervisor dengan penghasilan di bawah 5.000.000/bulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.

4. Putra, Mochamad Taufan Pernama & Prihatsanti, Unika. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Di PT. X. *Jurnal Empati*. Vol. 5, No. 2: 303-307.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 182 dengan karakteristik penelitian masa kerja kurang dari tiga tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT.X. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula intensi *turnover*.

5. Xiaoming, Y., Ma B.J., Chang, C.L., & Shieh, C.J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff : A study. *Etho Med*, 8 (3):229-237

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari beban kerja terhadap kelelahan kerja (*burnout*) dan intensi *turnover* pada staff medis Kaohsiung Chang Gung Memorial Hospital. Hasil analisis dengan menggunakan teknik korelasi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek yang jelas terhadap kelelahan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan staff medis Kaohsiung Chang Gung Memorial Hospital, dimana staff medis dengan beban kerja dan kelelahan kerja yang tinggi akan menunjukkan intensi *turnover* yang tinggi dan staff medis dengan beban kerja yang tinggi akan menunjukkan kelelahan kerja yang tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Persepsi Beban Kerja

1. Pengertian Persepsi

Menurut Atkinson, dkk (dalam Triana dkk, 2015), persepsi adalah proses dalam mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan. Menurut Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 2002) persepsi merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Menurut Harris dan Hartman (2002) menyatakan bahwa persepsi terjadi dalam urutan yang cukup konsisten. Individu menemukan faktor lingkungan yaitu orang lain, peristiwa, situasi dan kondisi.

Persepsi menurut Robbins (dalam Reza, 2016) merupakan suatu proses individu dalam mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan. Persepsi penting bagi perilaku organisasi karena perilaku orang-orang didasarkan pada persepsi mereka tentang apa realita yang ada, bukan mengenai realita itu sendiri. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan, menginterpretasikan dan memberi arti pada stimulus berdasarkan pengalaman dan bersifat individual atau pribadi untuk memberikan makna kepada lingkungannya.

2. Aspek Persepsi

Blake (2006) mengemukakan dua aspek dalam persepsi. Kedua aspek tersebut yaitu aspek kognisi dan aspek afeksi, antara lain:

- a) Aspek kognisi merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh alat indera yang kemudian diteruskan ke otak untuk memberi makna terhadap stimulus tersebut. Aspek kognisi berhubungan dengan pengetahuan, pengenalan, dan pengharapan individu terhadap stimulus tertentu yang dipengaruhi pengalaman masa lalu individu. Aspek mencakup tentang bagaimana pandangan individu mengenai objek yang dipersepsi.
- b) Aspek afeksi merupakan suatu perasaan dan kesan individu mengenai stimulus. Aspek afeksi berhubungan dengan penilaian individu berdasarkan perasaan atau emosi mengenai stimulus tertentu dan kejadian-kejadian yang dialami dalam lingkungan sosial. Aspek mencakup tentang bagaimana perasaan dan kesan individu mengenai objek yang dipersepsi, apakah positif atau negatif.

3. Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Menpan (1997),

pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hart (2006) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Dari beberapa sumber yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja merupakan kapasitas atau kemampuan pekerja dalam menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan.

4. Dimensi beban kerja

Menurut Hart (2006), terdapat enam dimensi beban kerja, antara lain:

a) *Mental Demand* (Kebutuhan mental)

Seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan sebagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, contohnya berpikir, menentukan, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dan sebagainya. Dimensi ini menjelaskan tentang apakah tugas yang diberikan santai atau menuntut, sederhana atau kompleks, sulit atau mudah dilakukan. Contoh di lapangan seperti ketika individu diberikan beban pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental yang lebih berat maka individu tersebut memiliki beban kerja yang tinggi, dibandingkan ketika individu melaksanakan tugas yang tidak

membutuhkan aktifitas mental yang berat maka individu tersebut memiliki beban kerja yang rendah.

b) *Physical Demand* (Kebutuhan fisik)

Seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan sebagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, contohnya mendorong, menarik, pemutaran, mengatur, menggerakkan. Dimensi ini menjelaskan tentang apakah tugas yang diberikan santai atau menuntut, lambat atau cepat, longgar atau sibuk, menenangkan atau melelahkan. Secara sederhana, apabila individu diberikan beban tugas/pekerjaan yang berat atau menuntut kondisi fisik yang lebih ekstra maka hal tersebut dapat dikatakan beban kerja yang dirasakan oleh individu tersebut lebih berat. Bedanya jika individu yang mendapat beban/pekerjaan yang lebih santai, mudah dikerjakan dan tidak membebani fisik justru semakin rendah beban kerja yang dirasakan oleh dirinya.

c) *Temporal Demand* (Kebutuhan waktu)

Seberapa besar tekanan waktu seseorang saat menilai atau kecepatan yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas, apakah lambat dan santai atau cepat dan panik. Contoh umum gambaran di lapangan adalah ketika individu mengerjakan suatu tugas yang diberikan tanpa ketentuan tenggat waktu, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan juga lebih besar. Begitupula sebaliknya, jika beban tugas yang diberikan mempunyai batas waktu tertentu maka beban yang dirasakan

oleh individu tersebut lebih mudah karena lebih cepat diselesaikan dan sedikit menyita waktu.

d) *Effort* (Usaha)

Seberapa besar usaha yang dikeluarkan secara mental dan fisik dalam mencapai level kinerja secara maksimal. Contoh nya adalah jika individu diberikan tugas lalu mengerjakan hal tersebut dengan usaha yang tinggi maka hasil kinerja yang diperoleh juga maksimal. Begitupula sebaliknya, jika usaha yang dilakukan individu tersebut tergolong rendah, maka hasil kinerja dari individu tersebut juga dapat dikatakan belum maksimal.

e) *Performance* (Performansi)

Seberapa besar tingkat keberhasilan dan kepuasan dalam mencapai target pekerjaan oleh pekerja itu sendiri. Individu yang memiliki tingkat keberhasilan dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat dikatakan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh nya juga rendah karena ia menganggap hasil kinerja dirinya sudah mencapai target yang diinginkannya. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat kepuasan kinerja dirinya masih dianggap kurang kompeten, maka performansi nya juga tidak maksimal karena disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.

f) *Frustration Level* (Tingkat Frustasi)

Seberapa besar rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibandingkan dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan. Pada dimensi ini individu yang merasa bahwa tugas/pekerjaan yang diberikan

kepadanya membuat ia stress maka individu tersebut memiliki beban kerja yang tinggi, sedangkan individu yang merasa dirinya nyaman terhadap tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya dan tidak membuat ia stress maka individu tersebut memiliki beban kerja yang rendah.

5. Pengertian Persepsi Beban Kerja

Persepsi terhadap beban kerja menurut Reza (2016) merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental, misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik. Menurut Paramitadevi (2017), persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Selain itu, persepsi terhadap beban kerja menurut Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017) adalah penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang sesuai dengan pekerjaannya dan tugas tersebut harus diselesaikan dalam periode tertentu. Dari beberapa sumber di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi terhadap beban kerja adalah penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan dengan menafsirkan kesan indera mereka terhadap pekerjaannya yang harus diselesaikan dalam periode tertentu.

B. Intensi *Turnover*

1. Pengertian Intensi *Turnover*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat ia bekerja secara sukarela atau pindah dari tempat ia bekerja ke tempat kerja yang lain. Menurut Abelson (1987) intensi *turnover* adalah keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi lain guna mencari alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan dirinya. Menurut Mobley (1979) intensi *turnover* merupakan proses pengambilan keputusan untuk meninggalkan perusahaan karena adanya pengalaman yang mengecewakan yang dialaminya. Sementara itu menurut Tett dan Meyer (1993) intensi *turnover* adalah sebuah keinginan yang dimiliki individu yang disadari dan terencana untuk meninggalkan sebuah organisasi.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa intensi *turnover* individu dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *turnover* yang dilakukan secara sukarela merupakan keputusan karyawan atau individu untuk meninggalkan tempat ia bekerja secara sukarela disebabkan oleh faktor tersedianya alternatif pekerjaan lain dan seberapa menariknya pekerjaan yang ada saat ini. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan atau melakukan

pemecatan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan atau individu yang mengalaminya (Staw, 1980).

Berdasarkan hal tersebut, pada penelitian ini dapat dilihat bahwa karyawan pada perusahaan tersebut lebih melakukan intensi *turnover* secara sukarela (*Voluntary Turnover*). *Turnover* sukarela (*voluntary turnover*) merupakan tindakan yang diinisiasi oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dapat diasumsikan bahwa meninggalkan organisasi secara sukarela merupakan hasil dari proses pembuatan keputusan yang rasional.

2. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap intensi *turnover*

Menurut Maier (1970) ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap intensi *turnover*, yaitu: usia, lama kerja, beban kerja, faktor lingkungan, kepuasan kerja, kepuasan gaji, dan faktor organisasi. Sedangkan Menurut Mobley dkk (1978) ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap intensi *turnover* antara lain yaitu :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang berkontribusi terhadap intensi *turnover* pada karyawan antara lain seperti umur, pendidikan, dan status perkawinan.

2. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap intensi *turnover* dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik berupa keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi

pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial yaitu berupa sosial budaya dilingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berkontribusi terhadap intensi *turnover*. Aspek kepuasan yang berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen Organisasi

Faktor lain yang berkontribusi terhadap intensi *turnover* seseorang yaitu faktor komitmen organisasi. Faktor komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Faktor komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan perusahaan.

3. Dimensi Intensi *Turnover*

Menurut Mobley dkk (dalam Hidayat, 2015) dimensi intensi *turnover* sebagai berikut :

a. Pemikiran untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Keinginan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaannya atau tetap pada pekerjaannya. Pemikiran untuk keluar diawali dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, lalu karyawan berpikir untuk keluar dari tempat ia bekerja saat ini.

b. Mencari alternatif pekerjaan lain (*Intention to search for alternatives*)

Adanya keinginan dari individu untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari alternatif pekerjaan lain diluar perusahaan tempat ia bekerja saat ini yang ia rasa lebih baik.

c. Keinginan untuk keluar (*Intention to quit*)

Adanya keinginan dari individu untuk keluar. Hal ini dapat terjadi apabila karyawan tersebut telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan apakah akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

C. Keterkaitan Antara Variabel

Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja harus diberikan secara efektif pada perusahaan karena dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut Sutherland & Cooper dalam Munandar (2001) Beban kerja terlalu sedikit

dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Robbins (2007) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja menurut Reza (2016) merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental, misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik. Apabila individu tersebut memiliki persepsi beban kerja yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga nampak dalam intensi kinerja mereka yang lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi beban kerja negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

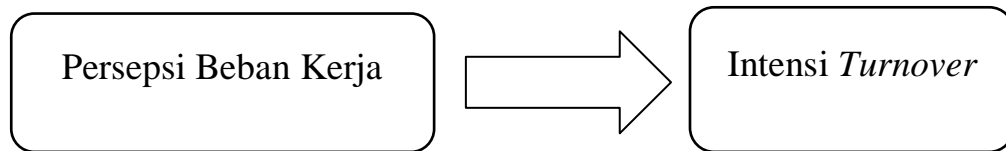
Maka dari itu, karena adanya persepsi beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan munculnya intensi turnover pada diri individu. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Tirta (2017) tentang persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan. Adanya tuntutan tugas yang berlebih membuat karyawan memiliki beban kerja yang tinggi sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya, hal tersebut terjadi karena pada dasarnya manusia membutuhkan faktor kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, apabila dirinya merasa tidak nyaman, maka muncul lah pemikiran dari karyawan untuk keluar dari tempat dirinya bekerja saat ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Xiaoming, Ma, Chang, dan Shich (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek dengan *turnover intention*.

Berdasarkan paparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap beban kerja yang diberikan. Baik hal tersebut dianggap terlalu menuntut fisik dan psikis atau karyawan tersebut dapat menghadapi pekerjaan yang diberikan secara rileks.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran seperti gambar berikut:



Gambar. 1 : Kerangka Pemikiran penelitian peran antara persepsi beban kerja terhadap intensi turnover pada karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat dilihat bahwa persepsi beban kerja (X) sebagai variabel bebas, dan intensi *turnover* (Y) sebagai variabel terikat. Sehingga penelitian dapat mengetahui adanya peran antara persepsi beban kerja dan intensi *turnover* pada karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_a: Terdapat peran antara persepsi beban kerja dan intensi *turnover* pada karyawan.

H₀: Tidak terdapat peran antara persepsi beban kerja dan intensi *turnover* pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian korelasional non eksperimental.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel X (independen) : Persepsi Beban Kerja
2. Variabel Y (dependen) : Intensi *Turnover*

C. Definisi Operasional

1. Persepsi Beban Kerja

Persepsi beban kerja adalah penilaian seseorang mengenai pekerjaan/tugas yang diberikan oleh atasan/perusahaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Pada penelitian ini persepsi beban kerja diukur menggunakan aspek dari NASA TLX (NASA-Task Load Index) yang dikembangkan oleh Hart (2006) antara lain yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, tingkat usaha, dan tingkat frustrasi.

2. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah suatu keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif-alternatif pekerjaan lain diluar pekerjaannya. Pada penelitian ini intensi *turnover* diukur menggunakan tiga dimensi yang sudah dikembangkan berdasarkan teori milik Mobley (dalam Hidayat, 2015) yaitu adanya pemikiran untuk meninggalkan organisasi/perusahaan, intensi mencari pekerjaan lain, dan intensi untuk meninggalkan pekerjaannya.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada perusahaan PT. X yang berjumlah 300 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2011). Penentuan ukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, karena jumlah sampel akan dijadikan sebagai sampel harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel atau jumlah subjek penelitian

N = ukuran populasi

E = toleransi kesalahan lazimnya untuk sosial dan pendidikan
(0,05)

Pada penelitian ini, akan dilakukan pengambilan sampel kepada karyawan dengan total karyawan sebanyak 300 orang sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan berdasarkan perhitungan dari rumus slovin sebesar 170 sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan jenis *accidental sampling* dimana jenis teknik ini merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti yang dapat dijadikan sebagai sampel jika hal itu sesuai dengan sumber data (Sugiono, 2011).

E. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga tahapan yang terdiri dari tahap persiapan, pelaksanaan, dan tahap analisis data.

1. Tahapan Persiapan

Pada penelitian ini tahap pertama yang dilakukan adalah tahap persiapan. Ditahap ini persiapan yang dilakukan oleh penulis adalah melakukan studi literatur dari variabel-variabel yang telah ditentukan untuk mendapatkan konsep teoritis dan operasionalnya serta mendalami masalah yang terdapat didalam penelitian ini. Selanjutnya penulis menentukan desain penelitian seperti metode penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, serta analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini serta penyusunan alat ukur

2. Tahapan Pelaksanaan

Tahap kedua yang dilakukan pada penelitian ini adalah tahap pelaksanaan. Pada tahap ini penulis melakukan pengambilan data dilapangan. Tahap ini baru bisa dilaksanakan apabila penulis sudah melaksanakan tahapan yang pertama. Pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan membagikan kuesioner kepada subjek yang sudah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan uji coba atau *try out* skala yang terpakai.

3. Tahap Analisis Data

Tahap terakhir yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah tahap analisis data. Pada tahap ini kuesioner yang sudah diberikan kepada subjek akan diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20 for windows*. Setelah selesai melakukan

perhitungan, penulis mengaitkan hasil yang didapat dengan teori yang telah ditentukan lalu menarik kesimpulan dari penelitian tersebut.

F. Instrumen Penelitian

1. Skala Persepsi Beban Kerja

Skala Persepsi beban kerja disusun oleh peneliti sendiri dengan mengacu pada aspek persepsi dari Blake (2006) dan aspek beban kerja dari NASA-TLX (NASA *Task Load Index*) oleh Hart (2006). Skala ini memiliki total 24 item yang terdiri dari 9 item favorable dan 15 item unfavorable dalam bentuk skala likert. Skala ini memiliki empat alternatif jawaban mulai dari sangat tidak sesuai (skor=1) sampai sangat sesuai (skor=4) dan penilaian sebaliknya untuk item *unfavorable*.

Tabel 1. Blueprint Skala Persepsi Beban Kerja sebelum uji coba

No	Dimensi	No item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	Persepsi Kebutuhan Mental	8,19	1,6,10	5
2	Persepsi Kebutuhan Fisik	3,11	7,13	4
3	Persepsi Kebutuhan Waktu	9,16	2,18	4
4	Persepsi Performansi	5	14,20,23	4
5	Persepsi Tingkat Usaha	4	15,17,21	4
6	Persepsi Frustasi	24	12,22	3
		Total		24

2. Skala Intensi *Turnover*

Skala intensi *turnover* yang digunakan dalam penelitian ini dibuat sendiri oleh penulis mengacu pada dimensi dari teori Mobley (dalam Hidayat, 2015). Skala ini memiliki empat alternatif jawaban mulai dari

sangat tidak setuju (skor=1) sampai sangat setuju (skor=4) dan penilaian sebaliknya untuk item *unfavorable*. Skala ini memiliki total 18 item yang terdiri dari 10 item favorable dan 8 item unfavorable dalam bentuk skala likert.

Tabel 2. Blueprint Skala Intensi *Turnover* sebelum uji coba

No	Dimensi	Indikator	No item		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Thinking of quitting</i>	- Adanya pemikiran untuk meninggalkan organisasi - Adanya keinginan mencari pekerjaan alternative	5,10,17,18	2,11	6
2	<i>Intention of search</i>	- Mencari pekerjaan alternatif - Mengevaluasi pekerjaan yang susah didapatkan	1,3,6,13	9,12,14,15,16	9
3	<i>Intention of quitting</i>	- Keinginan untuk meninggalkan organisasi	7,8	4	3
			Total		18

G. Pengujian Alat Ukur

1. Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Pada penelitian ini sebelum instrument diberikan kepada subjek, instrument terlebih dahulu diuji kelayakannya atau relevansi isi tes oleh *expert judgement* atau orang yang berkompeten. Uji validitas sendiri merupakan salah satu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau *content* dari suatu alat ukur (Sugiono, 2011). Pada penelitian ini yang dijadikan *expert judgement* adalah dosen pembimbing peneliti yaitu Ibu Yunda Megawati S.Psi., M.Psi., Psikolog.

2. Daya Diskriminasi Item

Daya diskriminasi item merupakan sejauh mana item mampu untuk membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012). Uji daya diskriminasi item menggunakan batasan 0,25 artinya butir yang memiliki koefisien korelasi di bawah batasan yang telah ditentukan maka akan dianggap gugur atau tidak layak dan memiliki daya beda yang rendah. Hasilnya, pada skala persepsi beban kerja terdapat 11 item yang gugur dan 13 item yang lolos. Item-item yang gugur antara lain item 3,4,5, 8,9,11, 13,20,21,23, dan 24 karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* di bawah 0,25. Nilai diskriminasi item untuk skala persepsi beban kerja berkisar antara 0,291-0,682.

Tabel 3. Blueprint Skala Persepsi Beban Kerja Setelah Uji Coba

No	Dimensi	No item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	Persepsi Kebutuhan Mental	19	1,6,10	4
2	Persepsi Kebutuhan Fisik	-	7	1
3	Persepsi Kebutuhan Waktu	16	2,18	3
4	Persepsi Performansi	-	14	1
5	Persepsi Tingkat Usaha	-	15,17	2
6	Persepsi Frustrasi	-	12,22	2
		Total		13

sedangkan untuk skala intensi *turnover* terdapat 14 item yang lolos dan 4 item yang gugur. Item-item yang gugur yaitu item 3,9,14 dan 16.

Nilai diskriminasi item untuk skala intensi *turnover* berkisar antara 0,266-0,796

Tabel 4. Blueprint Skala Intensitas *Turnover* sesudah analisis item

No	Dimensi	Indikator	No item		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Thinking of quitting</i>	- Adanya pemikiran untuk meninggalkan organisasi	5,10,17,18	2,11	6
		- Adanya keinginan mencari pekerjaan alternative			
		- Mencari pekerjaan alternatif			
2	<i>Intention of search</i>	- Mengevaluasi pekerjaan yang susah didapatkan	1,6,13	12,15	5
3	<i>Intention of quitting</i>	- Keinginan untuk meninggalkan organisasi	7,8	4	3
Total					14

3. Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur. Secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas berkisar dari angka 0 hingga 1 (Azwar, 2012). Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan mencari estimasi reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha* dengan nilai $>0,60$ artinya apabila koefisien reliabilitas mendekati atau melebihi dari 0,60 berarti item-item dalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi (Azwar, 2012).

Tabel 5. Tingkat keandalan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,0-0,20	Kurang Andal
> 0,20-0,40	Agak Andal
> 0,40-0,60	Cukup Andal
> 0,60-0,80	Andal
> 0,80-1,00	Sangat Andal

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari alat ukur penelitian persepsi beban kerja dan intensi *turnover*:

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas alat ukur penelitian

Variabel/Alat ukur	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
Persepsi Beban Kerja	0,771	Andal
Intensi Turnover	0,892	Sangat Andal

H. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji Asumsi dilakukan untuk mengetahui analisis data yang tepat yang dapat digunakan dalam penelitian. Uji asumsi terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data variabel yang digunakan berdistribusi secara normal atau tidak (Sugiono, 2010). Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala interval, ordinal ataupun rasio. Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- Jika probabilitas >0,05 maka distribusi data adalah normal

- Jika probabilitas $<0,05$ maka distribusi data tidak dikatakan normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan yang linier antar variabel yang hendak dianalisa mengikuti garis lurus atau tidak (Sarjono, 2011). Variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila memiliki nilai signifikansi $>0,05$. Perhitungan uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 20 for Windows. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F, yaitu untuk mengetahui apakah kedua variabel berhubungan secara langsung atau tidak.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik pada analisis regresi linear yang harus dipenuhi. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians variabel pada analisis regresi. Menurut Wijaya (2009), heteroskedastisitas terjadi ketika adanya terdapat varian variabel yang tidak sama pada semua pengamatan atau observasi. Jika varian variabel pada model regresi memiliki kesamaan pada nilai atau konstan disebut dengan homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadinya homoskedastisitas dalam model, dengan kata lain tidak terjadi

heteroskedastisitas (Sarjono dan Julianita, 2011). Presedur uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *scatter plot*.

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dan intensi *turnover*. Uji hipotesis dilakukan untuk sebagai dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan suatu hipotesis penelitian. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Berikut merupakan ketentuan interpretasi koefisien (r), yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Interpretasi koefisien (r)

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Cukup
0.60-0.799	Kuat
0.80-0.100	Sangat Kuat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Demografis Subjek

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan didaerah Ngoro, Mojokerto. Pengambilan data dilakukan secara langsung (*offline*) dengan total subjek sebanyak 220 responden. Proses pengambilan data dilakukan selama kurang lebih satu bulan yaitu pada tanggal 18 Juli sampai dengan tanggal 18 Agustus 2018. Berdasarkan data identitas subjek yang diperoleh dapat diketahui deskripsi subjek sebagai berikut:

Tabel 8. Deskripsi Subjek Penelitian

Data Demografi	Kategori	Jumlah Subjek	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	177	80.45%
	Perempuan	43	19.55%
Usia	21-30 tahun	88	40%
	31-40 tahun	73	33.18%
	41-50 tahun	52	23.64%
	51-60 tahun	7	3.18%
Status Pernikahan	Menikah	183	83.18%
	Belum Menikah	37	16.82%
	< 1 Tahun	10	4.54%
Lama Bekerja	1- 2 Tahun	21	9.55%
	3-5 Tahun	52	23.64%
	> 5 Tahun	137	62.27%
Bagian Pekerjaan	Manajemen Kantor	33	15%
	Marketing	5	2.27%
	Produksi	178	80.91%
	Security	4	1.82%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebesar 80,45% (177 subjek) karyawan sebagian besar didominasi oleh laki-laki. Kemudian sebanyak 40% (88 subjek) karyawan sebagian besar berusia 21-30 tahun. Sebanyak 83,18% (183 subjek) karyawan sebagian besar berstatus menikah. Selanjutnya, sebesar 62,27% (137 subjek) karyawan bekerja selama lebih dari 5 tahun. Sebagian besar subjek dengan persentase sebesar 80,91% (178 subjek) karyawan bekerja di bagian pekerjaan produksi dan sebanyak 15% (33 subjek) karyawan bekerja di bagian manajemen kantor.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan deskripsi data variabel yang dikelompokkan berdasarkan data yang diberikan oleh subjek. Deskripsi data variabel persepsi beban kerja dan intensi *turnover* diperoleh melalui penghitungan skor secara hipotetik dan empirik. Hasil data hipotetik diperoleh dari perhitungan manual, sedangkan hasil data empirik diperoleh dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20 *for windows*. Skor hasil dari perhitungan manual diperoleh melalui rumus di bawah ini:

Nilai minimum hipotetik	: skor aitem terendah x jumlah aitem
Nilai maksimum hipotetik	: skor aitem tertinggi x jumlah aitem
Mean hipotetik	: $\frac{\text{jumlah skor minimum} + \text{skor maksimum}}{2}$
Standar deviasi hipotetik	: $\frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{6}$

Selain melakukan perhitungan data hipotetik, peneliti juga menghitung data empirik yang bertujuan untuk membandingkan skor data hipotetik dan data empirik yang telah diperoleh. Berikut ini adalah hasil penghitungan data hipotetik dan empirik yang dapat dilihat perbandingannya.

Tabel 9. Perbandingan Skor Hipotetik dan Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Data Hipotetik	Data Empirik
Persepsi Beban Kerja	Skor minimum	13	23
	Skor maksimum	52	49
	Mean	32,5	36,92
	Standar Deviasi	6,5	5,14
Intensi Turnover	Skor minimum	14	18
	Skor maksimum	56	54
	Mean	35	37,94
	Standar Deviasi	7	6,70

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil penghitungan pada variabel persepsi beban kerja berdasarkan data empirik menunjukkan nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum sebesar 49, nilai mean sebesar 36,92, dan nilai standar deviasi sebesar 5,14. Selanjutnya, hasil penghitungan pada variabel intensi *turnover* menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maximum sebesar 54, nilai mean sebesar 37,94, dan nilai standar deviasi sebesar 6,70. Hasil penghitungan masing-masing variabel yang telah diperoleh ini kemudian akan dikategorisasikan berdasarkan norma yang dibagi menjadi tiga jenjang menurut Azwar (2012).

Tabel 10. Norma Kategorisasi Data

Norma	Kategori
$X < (\mu - \sigma)$	Rendah
$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$	Sedang
$(\mu + \sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan:

X = Skor subjek

μ = Mean hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah menentukan batasan minimal dan maksimal nilai pada data masing-masing variabel untuk mengetahui kategorisasi daerah keputusan yang telah ditentukan. Tabel di bawah ini adalah kategorisasi data pada variabel penelitian berdasarkan skor yang diperoleh.

a. Variabel Persepsi Beban Kerja

Tabel 11. Kategori Variabel Persepsi Beban Kerja

Kategori	Daerah Keputusan	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 26$	4	1,82 %
Sedang	$26 \leq X < 39$	134	60,91 %
Tinggi	$39 \leq X$	82	37,27 %
Total		220	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 220 subjek penelitian terdapat 1,82% (4 subjek) karyawan memiliki persepsi beban kerja yang rendah, sejumlah 60,91% (134 subjek) karyawan memiliki persepsi beban kerja yang sedang, dan sebanyak 37,27% (82 subjek) karyawan memiliki persepsi beban kerja yang tinggi.

b. Variabel Intensi *Turnover***Tabel 12. Kategori Variabel Intensi *Turnover***

Kategori	Daerah Keputusan	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 28$	9	4,09 %
Sedang	$28 \leq X < 42$	159	72,27 %
Tinggi	$42 \leq X$	52	23,64 %
Total		220	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 220 subjek penelitian, sebesar 4,09% (9 subjek) karyawan memiliki intensi *turnover* yang rendah, sebesar 72,27% (159 subjek) karyawan memiliki intensi *turnover* yang sedang, dan sebanyak 23,64% (52 subjek) karyawan memiliki intensi *turnover* yang tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi subjek penelitian memiliki keinginan keluar (intensitas *turnover*) yang sedang dari perusahaan ditempat mereka bekerja.

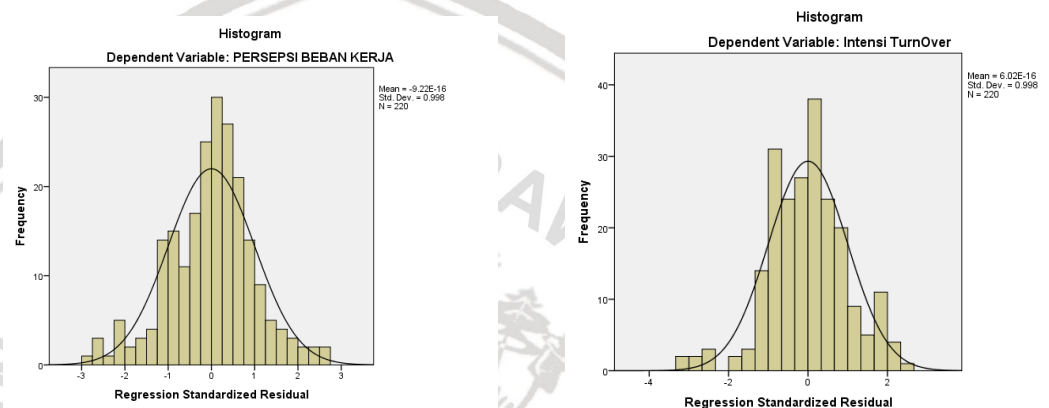
3. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk memenuhi persyaratan pada model regresi linear yang dilakukan sebelum penghitungan uji hipotesis penelitian. Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS versi 20 for windows. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, didapatkan nilai signifikansi kedua variabel

sebesar 0,473 yang lebih besar dari (Sig. > 0,05). Asumsi normalitas telah terpenuhi karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), jadi dapat dikatakan bahwa persebaran atau distribusi data telah menyebar secara normal. Sebaran data hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

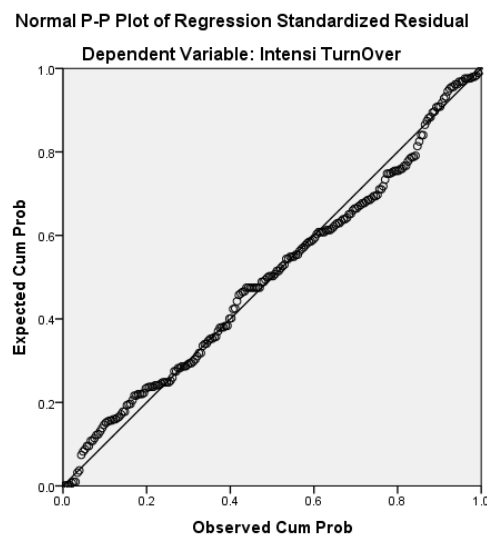


Gambar 2. Grafik Sebaran Normalitas Data Penelitian

b. Uji Linearitas

Uji asumsi yang kedua adalah uji linearitas, yang mana uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian mampu berkorelasi secara linear (mengikuti garis lurus) atau tidak (Sarjono & Julianita, 2011). Artinya, peningkatan atau penurunan jumlah di salah satu variabel akan diikuti secara linear baik peningkatan maupun penurunan jumlah di variabel lainnya. Setelah dilakukannya uji linearitas dengan menggunakan *software* SPSS versi 20 *for windows*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,416, artinya nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05. Berdasarkan hasil signifikansi tersebut

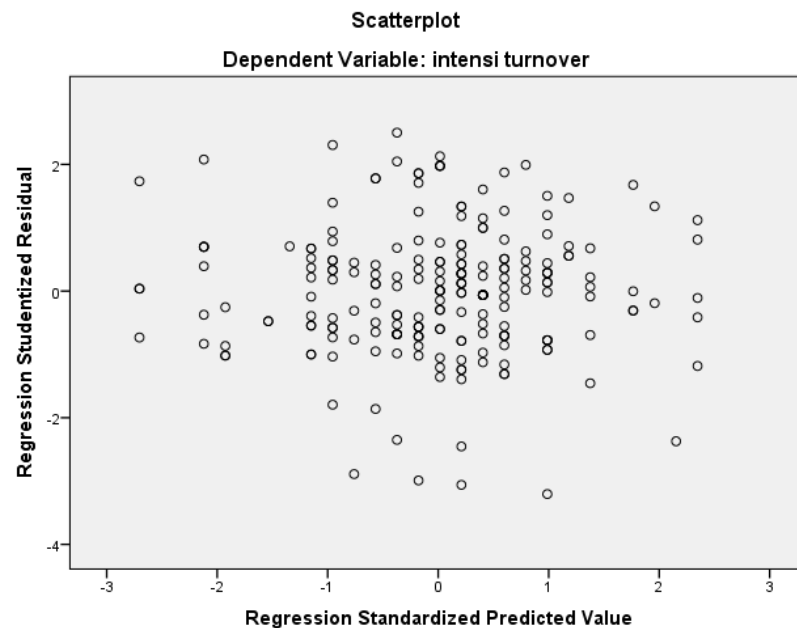
dapat dikatakan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji asumsi linearitas.



Gambar 3. Diagram Hasil Uji Linearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian tahap terakhir dari uji asumsi. Tujuan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan atau observasi ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homokedastisitas. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Berdasarkan *scatter plot* diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik berada di atas angka nol maupun berada di bawah angka nol dari sumbu Y. Selain itu, titik pada plot tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk melihat peran variabel independen (persepsi beban kerja) pada variabel dependen (intensi *turnover*).

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Hipotesis

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
Persepsi Beban Kerja	29.486	3.236		9.112	.000
	.229	.087	.176	2.638	.009

Tabel di atas merupakan hasil analisis regresi, diketahui bahwa signifikansi (*p*) adalah 0,009 dimana $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (*H_a*) diterima, yang berarti terdapat peran persepsi beban kerja terhadap intensi *turnover* karyawan. Dilihat dari tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa hasil analisis tersebut merupakan penjabaran dari rumus persamaan regresi yang tertera dibawah ini:

$$Y = 29.486 + 0.229x$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat memiliki makna, jika faktor-faktor lain dikendalikan atau konstanta dianggap bernilai 0, maka apabila terjadi kenaikan satu unit pada variabel prediktor (persepsi beban kerja) maka akan terjadi peningkatan sebesar 0.229 pada variabel kriteria (intensitas *turnover*). Selain itu, jika faktor-faktor lain dikendalikan atau variabel prediktor (persepsi beban kerja) dianggap bernilai 0 maka nilai variabel kriteria (intensitas *turnover*) adalah sebesar 29.486. Peneliti melakukan analisis data tambahan untuk variabel persepsi beban kerja

dan melihat tingkat kontribusi tiap dimensi dari intensi *turnover*. Berikut hasil analisis yang telah dilakukan:

Tabel 14. Hasil analisis tambahan perdimensi intensi *turnover*

	<i>Persepsi beban kerja*Thinking of quitting</i>	<i>Persepsi beban kerja*Intention to search for alternative</i>	<i>Persepsi beban kerja*Intention to quit</i>
Sig.	0,019	0,007	0,030
R Square	0,025	0,033	0,016

Keterangan (*) = Dengan

Berdasarkan tabel di atas terdapat beberapa peran variabel persepsi beban kerja terhadap dimensi intensi *turnover*. Dapat dilihat bahwa variabel persepsi beban kerja terhadap dimensi *thinking of quitting* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019 dimana $0,019 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dari variabel persepsi beban kerja terhadap dimensi intensi *turnover*. Untuk variabel persepsi beban kerja terhadap dimensi *intention to search for alternative* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 dimana $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara variabel persepsi beban kerja terhadap dimensi terhadap *intention to search for alternative*. Untuk variabel persepsi beban kerja terhadap dimensi *intention to quitting*, terlihat bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,030 dimana $0,030 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi beban kerja memiliki kontribusi terhadap dimensi *intention to quit*.

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi beban kerja memiliki kontribusi terhadap ketiga dimensi intensi *turnover*, dimana dimensi pertama memiliki *r square* sebesar 0,025, yang berarti nilai kontribusi terhadap variabel persepsi beban kerja sebesar 2,5%, dimensi kedua memiliki *r square* sebesar 0,033, yang berarti nilai kontribusi terhadap variabel persepsi beban kerja sebesar 3,3% dan dimensi ketiga memiliki *r square* sebesar 0,016, yang berarti nilai kontribusi terhadap variabel persepsi beban kerja sebesar 1,6%.

B. Pembahasan

Peneliti selanjutnya melakukan pembahasan berdasarkan hasil yang didapatkan dari pengujian hipotesis. Ditemukan hasil yang konsisten dengan hipotesis penelitian ini bahwa terdapat peran persepsi beban kerja terhadap intensi *turnover* karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi beban kerja dengan aspek-aspek yang ada didalamnya dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi intensi *turnover* pada karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan intensi *turnover* pada karyawan.

Selain hasil analisis dari beberapa uji asumsi yang dilakukan peneliti juga melakukan analisis tambahan berdasarkan variabel persepsi beban kerja terhadap dimensi dari variabel intensi *turnover*. Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui bahwa variabel persepsi beban kerja memiliki kontribusi terhadap dimensi dari intensi *turnover*. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Tirta (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi beban kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dengan intensi *turnover* karyawan, yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan.

Menurut Mobley (1979) intensi *turnover* merupakan proses pengambilan keputusan untuk meninggalkan perusahaan karena adanya pengalaman yang mengecewakan yang dialaminya. Mobley juga membagi intensi *turnover* ke dalam tiga dimensi yaitu dimensi pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), dimensi mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternative*), dan dimensi keinginan untuk keluar (*intention to quit*). Dimensi pertama adalah pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) yaitu keinginan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaannya atau tetap pada pekerjaannya. Dimensi yang kedua yaitu mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternative*) yaitu adanya keinginan dari individu untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain, dan dimensi yang terakhir yaitu dimensi keinginan untuk keluar (*intention to quit*) yaitu adanya keinginan dari individu untuk keluar dari pekerjaannya karena sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang sesuai

dengan dirinya. Ketiga dimensi tersebut saling berkorelasi untuk mengukur intensi *turnover* seseorang.

Intensi *turnover* merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena apabila karyawan pada suatu perusahaan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi tentunya akan merugikan perusahaan dari segi sumber daya manusianya, setiap perusahaan tentunya akan memerlukan dana, waktu dan hal lainnya lebih banyak dibandingkan yang *turnover intention*nya lebih rendah dikarenakan setiap perusahaan harus mencari karyawan baru lagi yang harus bekerja di perusahaan tersebut dimana setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang terbaik di antara yang terbaik dalam perusahaannya (Tirta, 2017).

Hal tersebut tentunya berkaitan erat dengan adanya faktor dasar dari karyawan pada perusahaan tersebut, yaitu faktor kelelahan, dimana hal ini sering kali membuat karyawan menjadi terbebani dengan pekerjaannya, seseorang tersebut menjadi terbebani dan menafsirkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan berat. Karena adanya perasaan terbebani akan pekerjaannya pastinya akan ada niat untuk meninggalkan perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Penyebab intensi *turnover* pada karyawan salah satunya dipengaruhi oleh tugas (*task*) (Putra, 2016). Tugas yang diberikan oleh perusahaan berupa target yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Target yang harus dicapai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan. Menurut Xiaoming, Ma, Chang, dan Shieh

(2014), beban kerja memiliki efek dengan *turnover intention* dimana semakin besar beban kerja maka semakin besar juga *turnover intention* suatu karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin kecil beban kerja maka semakin kecil juga *turnover intention* pada suatu karyawan. Hal ini juga berkaitan dengan persepsi terhadap beban kerja, dimana semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja maka tentu saja akan semakin tinggi juga intensi untuk meninggalkan suatu perusahaan sebaliknya apabila semakin rendah maka tentu saja akan semakin rendah juga *turnover intention* dikarenakan karyawan tersebut pastinya sudah nyaman dan merasa cukup puas tidak merasa tertekan di dalam suatu perusahaan tersebut. Persepsi karyawan mengenai beban kerja akan rendah apabila kondisi pekerjaan dinilai baik. Kondisi pekerjaan yang baik mencakup segala aspek lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penggunaan waktu kerja yang proporsional akan membuat karyawan tidak merasa jenuh dan bekerja sesuai dengan durasi yang standar. Selain itu perusahaan harus menerapkan standar pekerjaan yang tidak terlalu tinggi dan jelas agar setiap karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Apabila kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan dinilai baik oleh karyawan, tentu kecenderungan *look for a new job* dan *thinking of quitting* akan rendah. Sebaliknya apabila kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan dinilai buruk, maka kecenderungan *look for a new job* dan *thinking of quitting* akan tinggi.

Berdasarkan analisis tambahan yang dilakukan diketahui bahwa sebagian besar karyawan didominasi oleh laki-laki dengan rentang usia 21 – 30 tahun. Menurut Allen dan Meyer (1971) bahwa usia mempengaruhi *turnover intention* seseorang. Karyawan muda mempunyai keinginan untuk melakukan *turnover* lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki usia yang lebih tua. Hal ini disebabkan karena pekerja tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab, tidak mau repot, ataupun rasa senioritas. Sedangkan karyawan dengan usia lebih muda masih ingin mencari jenjang karir yang lebih baik. Dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda yang ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dan lebih nyaman daripada sebelumnya, pekerja yang umurnya lebih tua lebih senang bekerja pada tempat yang sudah ada dan sudah menerimanya bekerja. Karyawan yang berusia di kategori dewasa awal tentunya akan lebih mementingkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih memiliki beban yang lebih rendah dengan penghasilan yang tinggi, sehingga karyawan pada dewasa awal tentunya akan mencari terus-menerus pekerjaan yang lebih cocok dan lebih memenuhi kebutuhannya sekarang dan di masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ansori (2017), menyatakan bahwa dengan bertambahnya umur, pengalaman seseorang juga akan bertambah. Pengetahuan lebih baik dan rasa tanggung jawab akan menjadi lebih tinggi, di mana hal ini akan menutupi kekurangan untuk mereka beradaptasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari keterbatasan penelitian yang dapat mempengaruhi pada hasil penelitian yang diperoleh. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebaran aitem pada salah satu alat ukur tidak seimbang, terdapat beberapa dimensi dari salah satu alat ukur (persepsi beban kerja) yang hanya dapat diwakili oleh satu aitem, sehingga sebaran aitem favorabel dan unfavorable pada alat ukur tidak proporsional.
2. Penelitian ini adalah penelitian dengan konsep payung (penelitian dengan tim), dimana peneliti harus bekerjasama dengan peneliti lain pada saat proses pengambilan data, mulai dari pengumpulan item-item yang dihimpun menjadi satu kuesioner utuh hingga respon jawaban yang berbeda pada tiap bagian kuesioner. Contohnya seperti bagian kuesioner A dengan respon jawaban 1 adalah sering dan bagian kuesioner B dengan respon jawaban 1 adalah sangat tidak sesuai. Perbedaan kata-kata untuk respon jawaban itulah yang mengakibatkan subjek bingung ketika mengisi kuesioner.
3. Keterbatasan lainnya adalah karena faktor adanya tugas/deadline yang harus segera mereka kerjakan. Untuk itu kemungkinan pengisian kuesioner dapat terjadi karena pegawai perusahaan tersebut adalah pegawai shift yang harus patuh oleh tenggat waktu atau aturan dari

atasan. Maka dari itu, proses mereka mengisi kuesioner juga terburu-buru sehingga mengakibatkan adanya *faking good* dari responden.

4. Situasi dan kondisi ketika pengambilan data kurang kondusif, dimana pada saat penyebaran kuesioner subjek mengerjakan sambil makan dan kurang fokus. Selain itu subjek mengerjakannya saling menyontek dengan sesama rekan kerja.
5. Adanya ketakutan dari beberapa subjek untuk mengisi kuesioner dikarenakan adanya persepsi dari subjek mengenai kuesioner yang diberikan oleh peneliti merupakan intervensi dari pihak HRD perusahaan.
6. Sebagian subjek tidak mengisi identitas dengan full pada kuesioner dikarenakan subjek merasa ada beberapa item dari salah satu variabel menurut mereka merupakan pernyataan jebakan sehingga mereka takut untuk mengisi identitas secara full.
7. Konstruk teori dari salah satu variabel yang masih belum jelas, membuat peneliti kesulitan untuk melakukan penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat peran persepsi beban kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan, dengan kontribusi sebesar 3.1%, sedangkan sebesar 96.9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin positif persepsi beban kerja maka akan meningkatkan intensi *turnover* pada karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi beban kerja akan berdampak pada penurunan intensi *turnover* pada karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas dapat diutarakan beberapa saran penelitian yang bermanfaat untuk berbagai pihak, baik untuk peneliti selanjutnya maupun perusahaan. Saran yang dapat diberikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk mengurangi penilaian karyawan terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan perlu melakukan strategi yaitu mempertahankan komunikasi yang baik dengan cara memberikan motivasi kerja bahwa beban kerja adalah tantangan kerja sehingga karyawan akan bersemangat

dan berusaha semaksimal mungkin untuk menjawab tantangan kerja tersebut.

- b. Perusahaan sebaiknya mengurangi intensi *turnover* dengan menciptakan budaya kerja yang nyaman, menerapkan peraturan yang sesuai dengan karyawan, memperhatikan apa yang menjadi masalah karyawan, mempertimbangkan dilakukannya perbaikan terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan sehingga karyawan dapat lebih merasa diperhatikan dan bersemangat dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk selalu memeriksa skala yang telah diisi subjek agar skala tidak banyak yang gugur dan membuat format yang sederhana pada kuesioner agar lebih mudah dimengerti oleh subjek, dikarenakan subjek malas untuk mengisi jika format kuesioner yang terlalu banyak.
- b. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel yang mungkin berpengaruh lebih besar pada *turnover intention* misalnya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mencari referensi buku dan instrument alat ukur mengenai persepsi terhadap beban kerja mengingat masih terbatasnya referensi dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2004). *Applied industrial/organizational Psychology (4th Ed)*. Mason: Thomson South West.
- Abelson, M. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *journal of applied psychology* 72 (3) , 382-386.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Ansori, Rian Rosihan & Tri Martiana. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*. Vol. 12 No. 1
- Azwar, S. (2010). *reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blake, R., & Sekuler, R. (2006). *Perception*. New York: McGraw Hill.
- Cotton, J. L., & Jeffrey, M. T. (1986). Employee turnover : A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management review* 11(1) , 55-70.
- Dewi, I. A. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino. *Skripsi (Tidak dipublikasikan)* .
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol 1 No 1* .
- Fisher, d. (1990). *Human Resources Management*. Houghton Mifflin Company.
- Gawron, V. J. (2008). Human performance, workload, and situational awareness measures handbook. (2nd ed.). USA: CRC Press Taylor & Francis Group
- Gumilang, M. Naffisya Kancana & Akhmad Baidun. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover*. *Journal Of Psychology*. Vol. 19 No. 2.
- Harris, O. J., & Hartman, S. J. (2002). *Organizational Behavior*. New York: The Hawort Press, Inc.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (2006). *Development of NASA-TLX(Task Load Index): results of empirical and theoritical esearch*. Amsterdam: North-Holland.

- Hanafiah, Mohammad. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*. Vol. 1 No. 3
- Hidayat, Taufik & Munawir Yusuf dkk. (2015). Hubungan Anatara Burnouut dan Locus of Control Eksternal Dengan Intensi Turnover Pada Tenaga Penjualan PT. Budimas Makmur Mulia Surakarta. *Jurnal Ilmiah Program Studi Psikologi*. Vol. 3 No. 4
- Irvianti, Verina. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara
- Maier, Norman, R.F.(1970).*Psychlogy In Industry 3Rd Edition* terjemahan. Boston:The Riverside Press.
- Menpan. (1997). *Definisi beban kerja*. Retrieved Februari 17, 2018, from <http://www.bkn.go.id>
- Mobley, H., & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and employee retention in public organization:an exploratory study conducted in the united arab emirates. *International journal of business and soscial science* .
- Mobley, W. H. (1977). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin* Vol 86 N0 3 , 493-522
- Permendagri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. Retrieved Maret 23, 2018, from <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagripemdapdf-d327286472>
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*
- Putra, M. T., & Unika, P. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT.X. *Jurnal Empati* Vol 5(2) , 303-307.
- Ramadhan, I. H. (2017). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan cyberloafingpada karyawan biro administrasi umum dan keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati* Vol 6(1) , 215-220.
- Robbins. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variable: job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of international management studies* , 1.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS VS LISREL : Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sousa-Poza, A dan Henneberger, F. (2002). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intention: An International Comparative Study. Research Institute for Labour Economics and Labour Law 82, 1-28
- Sugiono. (2011). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, G. W. (2001). Analisis pengaruh kinerja organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PMI Semarang). *Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang* .
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta analytic findings. *Personel Psychology Vol 46 No. 2* , 259-293.
- Tirta Putra, A. d. (2017). Persepsi terhadap beban kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Jurnal Psikologi Vol 13 No 2* .
- Triana, R., & Putra. (2015). Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Stress Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (3)(1)* , 5-6.
- Walgito, B. (2002). *pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi.
- Xiaoming, Y., Ma B.J., Chang, C.L., & Shieh, C.J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff : A study. *Etho Med*, 8 (3):229-237